

# **HUBUNGAN ANTARA KOMPETISI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN**

## **Skripsi**

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar  
derajat sarjana S-1 Psikologi



**Diajukan oleh :**

**Bobi Yudo Putranto**  
**F 100 000 184**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2010**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu ciri kehidupan modern dapat dilihat dari semakin besar dan kompleksnya organisasi pada bidang industri. Setiap hari manusia melakukan berbagai kegiatan, bergabung dan berhubungan dengan organisasi dalam masalah kerja. Selanjutnya, Jewel & Siegall (1998) menyatakan bahwa karyawan yang kinerjanya baik dan berkualitas merupakan aset bagi organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan kerja. Kinerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh organisasi. Semakin banyak anggota yang berkinerja tinggi, maka kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan akan semakin meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Seperti yang dikemukakan oleh Reksohadiprodjo & Handoko (1987) yaitu kinerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya kinerja karyawan.

Pada kesempatan ini, Mangkunegara (1993) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan atau kesuksesan seorang karyawan. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila pimpinan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Sebaliknya, penilaian kinerja merupakan aktivitas penting yang perlu dilakukan oleh setiap pimpinan dalam organisasi.

Menurut Mohyi, (2005) penilaian kinerja memiliki konsekuensi bagi setiap karyawan yang dinilai dalam organisasi. Jika dalam melakukan penilaian kerja keliru, maka akan berakibat buruk terhadap karyawan. Bagi karyawan, penilaian kinerja memiliki konsekuensi yang berhubungan dengan organisasi, seperti kesepakatan pengembangan karier dan perilaku di tempat kerja. Jadi, kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi, serta dari pihak karyawan itu sendiri. Selanjutnya, Rao (1986) mengatakan bahwa prestasi suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari kinerja setiap individu yang terlibat di dalamnya. Hal ini berarti bahwa tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan banyak tergantung pada kinerja karyawannya. Handoko (1987) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya.

Baik buruknya kinerja karyawan antara satu dengan yang lain akan berbeda-beda meskipun jenis pekerjaan yang dikerjakan sama. Sejalan dengan itu, As'ad (1992) mengatakan bahwa perbedaan di dalam kinerja tidak bernilai positif dan melihat kerja hanya sebagai suatu beban, sehingga karyawan cenderung terpaksa dalam melakukannya. Lebih lanjut As'ad (1927) mengemukakan bahwa sangat perlu adanya penghargaan terhadap tenaga kerja sesuai dengan sifat dan keadaannya. Tenaga kerja bukan barang mati melainkan makhluk hidup yaitu manusia yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kemauan. Penghargaan yang dimaksud adalah pemeliharaan agar tenaga kerja dapat bertahan lama dan lebih efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

Krisis moneter yang berkepanjangan dan situasi politik yang tidak menentu dapat menyebabkan kinerja menjadi buruk dan turunnya kinerja serta produktivitas suatu

perusahaan. Indikasi rendahnya kinerja sekaligus produktivitas Indonesia ialah besarnya kesenjangan pendapatan, besarnya pengangguran dan rendahnya pendidikan rata-rata tenaga kerja. Secara komperatif kondisi produktivitas sumber daya insani (SDI) Indonesia dibandingkan dengan SDI mancanegara masih tergolong rendah yaitu peringkat ke-98. Sebaliknya, peringkat SDI Filipina 84, Thailand 66, Malaysia 52, Brunai 42, Singapura 37, Hongkong 25, Australia 9, Belanda 8, dan Jepang peringkat pertama (Hadipranata, 2000).

Hadipranata, (2000) mengemukakan para pemimpin perusahaan mengeluhkan tentang rendahnya sumber daya manusia, baik dari segi kompetensi maupun dari segi komitmennya pada perusahaan, karena komitmen dan kompetensi sumber daya manusia yang rendah akan semakin menghambat tercapainya sasaran kerja dan bahkan berdampak pada pencapaian sasaran organisasi, padahal pada era krisis ekonomi yang sedang melanda Indonesia saat ini dunia bisnis secara terus menerus dihadapkan pada tantangan dan tekanan kompetitif untuk bisa tetap bertahan hidup.

Prestasi kerja merupakan kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasarannya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. As'ad (1997) mengatakan bahwa perbedaan di dalam prestasi kerja tidak bernilai positif dan melihat kerja hanya sebagai suatu beban, sehingga pekerja cenderung terpaksa dalam melakukannya. Dalam situasi kerja, khususnya karyawan tentu mempunyai minat kerja dan kebutuhan yang harus dipenuhi.

Moehyi (2005) menyatakan bahwa persaingan antar perusahaan untuk mendapatkan tenaga-tenaga berkualitas dan berpengalaman akan semakin kuat, terutama

ketika persaingan menjadi semakin keras. Kesulitan penyediaan sumber daya manusia yang bernutu dialami juga oleh Indonesia. Padahal di era globalisasi, ada satu problema klasik yang sering ditemui dalam lingkungan bisnis, yaitu bagaimana perusahaan dapat dengan mudah mendapat karyawan yang berkualitas secara memadai. Hal ini dapat dilihat bahwa pada pasar tenaga yang ada, khususnya di negara berkembang, jumlah pekerja yang punya keahlian (*skill*) dan tingkat intelektual yang baik menunjukkan pertumbuhan negatif. Sementara permintaan (*demand*) terhadap pekerja tersebut semakin bertambah. Perusahaan-perusahaan akan semakin menghadapi masalah dalam hal strategi, termasuk strategi sumber daya manusia.

Robbins (1996) menegaskan bahwa pada masa sekarang ini hanya ada satu landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang lestari bagi perusahaan-perusahaan, yaitu bagaimana manajemen faktor manusia dalam perusahaan itu. Perusahaan-perusahaan yang menggunakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing melalui manusia telah membuktikan bahwa dengan tenaga kerja yang berkualitas akan mampu mengungguli perusahaan-perusahaan yang menggunakan strategi bersaing lain. Hal ini sejalan pendapat yang dikemukakan oleh Spenser (Robbins, 1996) bahwa untuk menghadapi lingkungan bisnis dan teknologi yang begitu cepat, satu-satunya yang diharapkan bisa mempertahankan keuntungan secara kompetitif adalah sumber daya manusia. Bennis (Mangkunegara, 1993) mengemukakan bahwa salah satu kunci yang menghasilkan *sustainable competitive advantage* adalah tersedianya manusia intelektual yang memiliki sifat kompetitif, kreatif, dan fleksibel. Bila diuraikan lebih jauh kemampuan kompetisi perusahaan ditentukan oleh kemampuan individu untuk berkompetisi di dalam perusahaan tersebut yang terwujud dalam suatu perilaku.

Keinginan untuk berkompetisi dalam kerja perlu dimiliki oleh karyawan, karena kompetisi dapat menentukan apakah ada perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain dalam pencapaian hasil. Kompetisi muncul karena ada usaha dari satu orang atau lebih untuk mencapai sebuah sasaran. Jadi ada sebuah sasaran sama yang diperebutkan.

Sukardi (Annisa, 2002) berpendapat bahwa tidak ada pengertian yang khusus mengenai kompetisi, apakah bersifat positif atau negatif, karena kalau tujuannya adalah mencapai sasaran yang sama, maka kompetisi akan dapat bersifat kedua-duanya. Dikatakan positif bila kompetisi tersebut bermanfaat bagi orang-orang yang melakukannya, dan dikatakan negatif bila situasi kompetisi justru menimbulkan kerugian. Namun begitu pada masing-masing jenis pekerjaan mempunyai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sejauh kompetisi kerja yang akan terjadi termasuk faktor budaya organisasi.

Kompetisi kerja memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja. Apabila terjadi penilaian kinerja yang tidak objektif maka dapat menimbulkan kompetisi kerja yang kurang sehat, karyawan menggunakan cara apa saja untuk menjatuhkan saingannya dan justru mengesampingkan target kerja yang seharusnya dicapai. Hal ini dapat menyebabkan kondisi di lingkungan perusahaan menjadi tidak nyaman dan dapat berakibat menurunnya prestasi kerja. Berkaitan dengan ulasan tersebut Mohyi (2005) menjelaskan bahwa berdasarkan sifat penilaiannya prestasi kerja dibedakan menjadi dua, yaitu penilaian subjektif dan penilaian objektif. Penilaian subjektif biasanya berasal dari sumber atasan tanpa melibatkan sumber penilaian lain dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja subjektif seringkali didasarkan pada struktur perusahaan yang memiliki

konsekuensi kekuasaan/otoritas dalam melakukan penilaian. Dampaknya bawahan merasakan enggan untuk menilai dan memberikan *feedback* pada atasan, sehingga hasil penilaian cenderung bias. Penilaian subjektif mengandung subjektivitas pribadi dan kurang berfokus pada pengembangan kompetensi dan kemampuan individu. Lebih lanjut Mohyi (2005) mengemukakan kesalahan-kesalahan yang kerap terjadi dalam penilaian subjektif adalah: subjektivitas (sama seperti saya) atau kecenderungan penilai untuk menyamakan prestasi kerja orang lain sama dengan prestasi kerja diri sendiri.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dapat dibuat suatu pertanyaan penelitian yaitu apakah ada keterkaitan antara kompetisi dengan prestasi kerja? Mengacu pada rumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk menguji secara empirik dengan melakukan penelitian berjudul, “Hubungan antara Kompetisi Kerja dengan Prestasi Kerja”.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara kompetisi kerja dengan prestasi kerja.
2. Sumbangan atau peranan kompetisi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Tingkat kompetisi kerja karyawan.
4. Tingkat prestasi kerja karyawan.

### **C Manfaat Penelitian**

Manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis.

Dapat memberikan kontribusi dan sumbangan ilmiah bagi ilmuwan psikologi, serta pengembangan pada disiplin ilmu psikologi industri, khususnya mengenai hubungan antara kompetisi kerja dengan prestasi kerja karyawan.

2. Secara praktis.

- a. Dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk mengambil keputusan atau kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kompetisi kerja secara positif sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja perusahaan.
- b. Dapat memberikan masukan dan pemahaman atau pengetahuan bagi karyawan mengenai hubungan antara kompetisi kerja dengan prestasi kerja sehingga karyawan akan termotivasi melakukan kompetisi kerja secara positif sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.